



JÄMSTÄLLDHETSLAGEN,
DISKRIMINERING OCH
KÖNSMÅNGFALD

JÄMSTÄLLDHETSLAGEN, DISKRIMINERING OCH KÖNSMÅNGFALD

Innehåll

INLEDNING	7
Fakta om könsmångfald.....	7
JÄMSTÄLLDHETSLAGEN OCH KÖNSMÅNGFALD	11
Förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen	12
Förebyggande av diskriminering som en del av jämställdhetsarbetet.....	13
HUR SKA JAG AGERA VID DISKRIMINERING?	15
Stöd och hjälp.....	15
Begäran om utredning till arbetsgivaren eller läroanstalten	16
Tillsyn och juridisk rådgivning.....	16
Den diskriminerades möjlighet att få gottgörelse.....	16
Att göra en polisanmälan.....	16
SAMMANDRAG	18
YTTERLIGARE INFORMATION	18

JÄMSTÄLLDHETSLAGEN, DISKRIMINERING OCH KÖNSMÅNGFALD

ISBN 978-952-00-3763-5 (inh.)

ISBN 978-952-00-3764-2 (PDF)

URN:ISBN:978-952-00-3764-2

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3764-2>

www.stm.fi/sv/publikationer

Omslagsbild: Jenny Martikainen

Förlag: Social- och hälsovårdsministeriet

Layout: Statsrådets förvaltningsenhet, publikationsverksamheten

Tryckeri: Lönnberg Print & Promo, 2016



Bild: Aleksi Rinta-Kaupila

Inledning

Diskriminering mot könsminoriteter förekommer överallt i samhället, till exempel i arbetslivet och studierna, i samband med vardagliga ärenden liksom i myndighetsverksamhet.

Hur kan jämställdhetslagen (lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, 609/1986) komma till nytta vid misstanke om diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck? Den här broschyren innehåller information om vad som är förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen och hur du ska agera vid diskriminering.

Diskriminering på grund av sexuell läggning är förbjuden enligt diskrimineringslagen (1325/2014). Den här broschyren tar inte upp diskriminering på grund av sexuell läggning.

Fakta om köns mångfald

Köns mångfald avser att varje människas kön är en personlig kombination av könsrelaterade fysiska, psykiska och sociala dimensioner. Å andra sidan är alla registrerade i befolkningsregistret med könet kvinna eller man.

I jämställdhetslagen används följande definitioner:

- Med könsidentitet avses en persons upplevelse av sin könstillhörighet.
- Med könsuttryck avses uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt.
- Jämställdhetslagen förbjuder även diskriminering på grund av att en person till sina fysiska könsbestämmande egenskaper inte entydigt är kvinna eller man.

Med könsminoriteter avses åtminstone transkönade, transvestiter, transgenderister och interkönade personer. Ibland används samlingsnamnet transperson, som avser åtminstone transkönade och transvestiter. Personer som inte tillhör någon könsminoriteter omnämns ibland som cis-könade.



Bild: Ilkka Ruuska

Könsminoriteterna utgör inte en enhetlig grupp

Människor kan använda många olika benämningar för att beskriva sin könsidentitet. Dessa benämningar och definitionerna av dem ändras med tiden.

Transkönade definieras ofta som personer vars upplevelse av det egna könet inte motsvarar den könstillhörighet som personen tilldelades vid födseln. Transkönade upplever ofta könskonflikter.

Med könskonflikt avses att personens egna könsidentitet inte motsvarar personens fysiska egenskaper eller det kön som andra anser att personen tillhör. Könsregistreringen i befolkningsregistret kan ändras på vissa lagstadgade villkor. De som upplever könskonflikt har möjlighet att ändra sina fysiska egenskaper till exempel med hormoner eller kirurgi. De flesta transkönade har könsidentiteten kvinna eller man.

Alla människor upplever sig inte som antingen kvinna eller man. De kan beskriva sig själva som till exempel transgenderister.

Personer som kan leva sig in i olika kön, till exempel med hjälp av klädsel, kan kalla sig själva för transvestiter.

Med interkönad avses oftast en person som till sina fysiska könsbestämmande egenskaper inte medfött är entydigt kvinna eller man.

Mer information om könsminoriteter och terminologin finns hos Setas Transstödcentral: www.transtukipiste.fi.



Jämställdhetslagen och könsmångfald

En ungdom hade ett inbokat möte på arbets- och näringsbyrån för att diskutera jobbsökning. Ungdomen hade ett könsneutralt officiellt namn och ett könsuttryck som oftast tolkades som pojke. Tjänstemannen kontrollerade personbeviset, där det stod att ungdomen var kvinna. Då tjänstemannen inte trodde på att ungdomen var den person som hon utgav sig för, gick ungdomen gick besviken därifrån.

Syftet med jämställdhetslagen är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan könen.

Syftet med jämställdhetslagens förbud mot diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck är framför allt att värna om könsminoriteters rätt att leva utan rädsla för att bli diskriminerade. Förebyggandet av diskriminering bör uppmärksammas eftersom könsminoriteter är så gott som osynliga i samhället och det är inte självklart att man kan förhålla sig till könsmångfald på ett naturligt sätt. Genom att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck förbättrar vi allas möjligheter att friare uppleva och uttrycka sitt kön.

Förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen

Det allmänna förbudet mot diskriminering gäller alla samhällsområden. Endast förhållanden i privatlivet och religionsutövning har lämnats utanför förbudet.

Förbjuden diskriminering är

- ett förfarande som försätter personer i olika ställning på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck eller av orsaker som beror på graviditet eller förlossning (direkt diskriminering)
- ett skenbart neutralt förfarande som i praktiken försätter personer i olika ställning på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, såvida förfarandet inte har ett sådant godtagbart syfte som avses i lagen (indirekt diskriminering)
- ett förfarande som försätter personer i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar, såvida det inte finns ett sådant godtagbart syfte som avses i lagen (också indirekt diskriminering)
- befallningar eller instruktioner att diskriminera
- diskriminering på grund av en presumtion i fråga om personens kön, könsidentitet eller könsuttryck (antagen diskriminering)
- diskriminering på grund av en orsak som beror på någon annan (diskriminering på grund av närstående)
- trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier.

De särskilda förbuden mot diskriminering definierar specifikt vad som är förbjuden diskriminering i arbetslivet, på läroanstalter, i intresseorganisationer samt i tillhandahållandet av varor och tjänster.

Arbetsgivaren, läroanstalten, intresseorganisationen och den som tillhandahåller varor eller tjänster är skyldig att ingripa i sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön efter att ha fått vetskap om trakasserier. Med trakasserier avses någon form av icke önskvärd beteende som skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning och därmed kränker en persons integritet.

Även motåtgärder av arbetsgivaren och den som tillhandahåller varor eller tjänster är förbjuden diskriminering (8 a §). Detta innebär att en person inte får missgynnas för att ha åberopat jämställdhetslagen eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller diskriminering.

Gottgörelse för överträdelse av de särskilda förbuden mot diskriminering kan krävas i tingsrätten.

Förebyggande av diskriminering som en del av jämställdhetsarbetet

Myndigheter, utbildningsanordnare och läroanstalter samt arbetsgivare är skyldiga att på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Förebyggande av diskriminering ska beaktas i läroanstaltens och arbetsplatsens jämställdhetsplan. Förebyggandet kan innebära i förväg planerade tillvägagångssätt för att ingripa i diskriminering och erbjuda stöd för diskriminerade personer.

Exempel på diskriminering mot könsminoriteter:

- En arbetsgivare avstår från att anställa en person för att arbetsgivaren antar att den nuvarande personalen inte vill ha personer som tillhör könsminoriteter som arbetskamrater
- En person sägs upp eller missgynnas vid fördelningen av arbetet för att personen genomgår en könskorrigering
- En person utsätts för nedlåtande uttalanden om sin könsidentitet eller sitt könsuttryck
- En person blir nekad betjäning eller får ingen löneförhöjning för att ha åberopat sina rättigheter
- En lärare ingriper inte i kränkande skämt eller mobbning som grundar sig på att personen tillhör en könsminoritet
- En vårdanstalt accepterar inte en transkönad persons könsidentitet till exempel vid valet av kläder eller fritidsprogram



Hur ska jag agera vid diskriminering?

En man arbetade som expert. På arbetsplatsen kom det fram att han hade gått på teater klädd som kvinna. Ett par arbetskamrater hånade ständigt mannen för detta och han bad förtroendemannen om hjälp. Tillsammans tog de upp saken med chefen och man lyckades få slut på mobbningen.

Ett diskrimineringsfall bör i första hand utredas där situationen eller förfarandet som gett upphov till misstanke om diskriminering skedde. Om möjligt bör du först prata om saken med den som bär ansvaret för den misstänkta diskrimineringen. Vid behov kan du be om stöd och hjälp att utreda fallet.

Stöd och hjälp

I arbetslivet kan du vända dig till chefen, förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen. De måste ingripa i diskriminering. Du kan även be om hjälp från fackförbundet eller arbetsgivarens representant från arbetsgivarförbundet.

På en läroanstalt kan du vända dig till läraren, en annan anställd på läroanstalten eller ledningen. Du kan också be läroanstaltens elevkår om hjälp. Framför allt större läroanstalter har dessutom ofta en jämställdhetsansvarig som du kan vända dig till. Dessutom kan skolhälsovården ge stöd.

Som kund till en myndighet kan du kontakta kundtjänsten och organisationsledningen. I regel kan du överklaga eller anföra klagan över ett myndighetsbeslut till den myndighet som övervakar verksamheten.

Som kund av en kommersiell tjänst kan du be att få tala med en annan kundtjänstmedarbetare eller chefen eller kontakta företagsledningen.

Olika medborgarorganisationer kan också ge mer information och stöd. I Finland är dessa i synnerhet Seta (www.seta.fi), Setas Transstödcentral (www.transtukipiste.fi), Trasek (www.trasek.fi) och DreamWear-Club (www.dreamwearclub.net).

Begäran om utredning till arbetsgivaren eller läroanstalten

En arbetsgivare, en läroanstalt eller en annan sammanslutning som tillhandahåller utbildning och undervisning ska lämna en skriftlig utredning till en arbetssökande, arbetstagare eller studerande som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering.

Tillsyn och juridisk rådgivning

Jämställdhetsombudsmannen (www.tasa-arvo.fi) ger anvisningar och råd till personer som misstänker att de har blivit utsatta för diskriminering som är förbjuden enligt jämställdhetslagen. Jämställdhetsombudsmannen informerar också om lagens innehåll och tillämpningspraxis. När jämställdhetsombudsmannen upptäcker att en skyldighet enligt jämställdhetslagen inte fullgörs eller att det förekommer brott mot lagen, ska ombudsmannen försöka förhindra detta genom anvisningar.

Du kan också kontakta jämställdhetsombudsmannen när du blir diskriminerad på flera grunder (multipel diskriminering). Om det visar sig att ärendet faller under diskrimineringslagen förs det vidare av jämställdhetsombudsmannen. Diskrimineringsombudsmannen (www.omf.fi), arbetarskyddsmyndigheterna (www.tyosuojelu.fi) och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ser till att diskrimineringslagen följs.

Om ärendet gäller förbjudna trakasserier enligt arbetarskyddslagen (738/2002) eller motsvarande förfarande i arbetsavtalslagen (55/2001) kan du be arbetarskyddsmyndigheten om anvisningar och råd gällande arbetsplatsen.

Juridisk rådgivning ges också av advokater. Mindre bemedlade kan kontakta rättshjälpsbyrån (www.oikeus.fi/oikeusapu/sv).

Den diskriminerades möjlighet att få gottgörelse

Du kan få gottgörelse för överträdelse av jämställdhetslagens förbud mot diskriminering i arbetslivet, på läroanstalter, i intresseorganisationer samt i tillhandahållandet av varor och tjänster, men för det krävs att du väcker talan i tingsrätten.

När diskrimineringsärenden behandlas följs principen om delad bevisbörda. Den som misstänker diskriminering ska påvisa att motparten sannolikt har brutit mot förbudet mot diskriminering. Om misstanke om diskriminering uppstår måste den andra parten kunna påvisa att förfarandet har berott på någon annan godtagbar omständighet än kön.

Att göra en polisanmälan

Om du misstänker ett brott kan du göra en anmälan till polisen.



Bild: Tuulikki Holopainen

Sammandrag

Det är förbjudet att trakassera och att försätta personer i olika ställning på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Myndigheter, läroanstalter och arbetsgivare måste dessutom förebygga diskriminering.

Diskrimineringsfall bör helst lösas där diskrimineringen skedde. Som en sista utväg kan du yrka på gottgörelse för diskriminering genom att väcka talan i tingsrätten.

Jämställdhetsombudsmannen informerar om lagens innehåll och tillämpningspraxis samt ger anvisningar och råd till dem som misstänker diskriminering. Du kan också få hjälp och stöd av medborgarorganisationer och beroende på situation av till exempel fackförbundet eller läroanstaltens jämställdhetsansvarige.

Ytterligare information

Broschyren baseras på informationspaketet om beaktandet av könsångfalden som riktar sig till läroanstalter, arbetsplatser och myndigheter, och som tagits fram av WoM Oy, Seta rf och Förbundet för Mänskliga Rättigheter (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2015:22, på finska).

Informationspaketet har också legat till grund för följande broschyrer från SHM:

- Jämställdhetslagen, myndigheterna och könsångfalden (Broschyr 2015)
- Jämställdhetslagen, läroanstalterna och könsångfalden (Broschyr 2015)
- Jämställdhetslagen, arbetsplatserna och könsångfalden (Broschyr 2015)



SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

Telefon 0295 16001 (Statsrådets växel)
Postadress PB 33, 00023 Statsrådet
www.stm.fi

Denna broschyr finns på social- och hälsovårdsministeriets webbplats
www.stm.fi/publikationer

BESTÄLLNINGSTJÄNST VIA E-POST

Beställ social- och hälsovårdsministeriets senaste publikationer per e-post

- publikationer
- pressmeddelanden och webbnyheter
- Kommuninfo

Beställning per e-post på adressen
www.stm.fi/tilaukset

ISBN 978-952-00-3763-5 (inh.)